

Estadual de Educação, aos diretores de estabelecimento de ensino, expressei a minha confiança na escola. Escola responsável e exigente, nunca facilitaria, como forma de se conduzir a juventude para a alegria, para a esperança. O homem não pode viver muito tempo sem esperança, sem alegria. Sem alegria, o jovem busca o prazer, com verdadeira chance de encontrá-lo, no vício, na droga, na prostituição.

Lembremos a sentença do nosso poeta maior:

“(...)

*O homem, que, nesta terra miserável,*

*Mora, entre feras, sente invariável,*

*Necessidade de também ser fera”.*

Augusto dos Anjos (versos íntimos)

Muito obrigado.

## A EFICIÊNCIA DO DEFICIENTE

**Lindberg Leitão Batista**

*“Toda pessoa afetada pela diminuição de suas capacidades físicas e mentais tem direito a receber atenção especial, a fim de alcançar o máximo desenvolvimento de sua personalidade”*

*(Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, art. 18)*

*“O pior cego é aquele que não quer ver”, diz um conhecido jargão popular.*

De início, saliente-se que o presente trabalho não visa a encerrar a multiplicidade de aspectos relacionados ao trabalhador portador de deficiência. Constitui, apenas, uma breve e modesta abordagem, buscando, pelo menos, despertar a comunidade jurídica ao debate acerca da temática infra-examinada, ante a alarmante estatística que ora passa a ser apresentada.

Segundo dados fornecidos pela Organização das Nações Unidas, através de seu órgão *Rehabilitation International*, há no mundo cerca de 500 milhões de portadores

de deficiência. Já no Brasil, conforme divulgou a Organização Mundial de Saúde, pelo menos 10% da população é portadora de algum tipo de deficiência (mental, física, auditiva, visual ou múltipla).

Várias são as causas da deficiência: má-nutrição da genitora e filho, doenças infecciosas, eventos pré-natais e acidentes. Esses últimos, por sua vez, espalham-se em diversas outras modalidades: pessoais, de trânsito, de trabalho.

São estatísticas não-atrativas e, talvez, sequer indicadas às prefaciais literárias. Porém, o que impulsiona a sua divulgação é que não são somente números. Por trás da deficiência, há um deficiente. E, com esse, uma família; uma história; uma luta pela sobrevivência.

Não se pretende conduzir o leitor às esferas romancistas do acalento sentimental medíocre e preconceituoso, até porque tal investida já, há muito, pratica-se. Imperiosa se faz, portanto, a análise real da situação do portador de deficiência.

**(\*) Lindberg Leitão Batista é Assessor Jurídico da PRT/13ª Região e Especialista em Direito Processual Civil**

Em arremate à célebre definição aristotélica de justiça (*tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades*), forçoso atentar para um fato de extrema relevância. Da mesma forma que nem todas as pessoas não-portadoras de deficiência estão tecnicamente capacitadas para o desempenho de um determinado trabalho, com os deficientes ocorre idêntica situação. Deficiente não é antônimo de eficiente. A ineficiência é que o é. E, como tal, pode ser verificada em qualquer ser humano, conquanto seja dotado ou não de alguma espécie de deficiência.

Aliás, quem pode dizer que é capaz de executar qualquer tipo de tarefa ? Ou mesmo, quem, diante da fatalidade da vida, pode dizer que jamais será um deficiente ? As limitações são inerentes ao homem. Com os deficientes, não há diferença. Desse modo, em homenagem à sua capacidade de raciocínio, não podemos pensar que todas as pessoas portadoras de deficiência são dotadas das mesmas dificuldades ou das mesmas limitações.

Nesse sentido, é possível verificar, numa hipotética situação fática, que, em ambiente de trabalho com alto índice de poluição sonora, o deficiente auditivo (surdo), devido ao alto grau de concentração, desempenhe melhor o labor do que aquele dotado de plena normalidade de suas funções auditivas.

Convido o leitor a fazer uma viagem pelo tempo, com o intuito de identificar as origens do preconceito existente em relação ao portador de deficiência. Em artigo publicado na página da *internet*, a Procuradoria Geral do Trabalho revela um curioso esboço histórico acerca do portador de deficiência. Mostra, à guisa de prolepse, que o deficiente assim o era por “punição de Deus”, conforme pensavam os hebreus, que o

impediam de ter acesso à direção dos serviços religiosos. A própria Lei das XII Tábuas, na Roma antiga, autorizava os patriarcas a matar seus filhos defeituosos.

A pessoa portadora de deficiência, portanto, ficava à margem do convívio social, não tendo direito, muitas vezes, sequer à vida.

Caminhando numa narrativa histórico-evolutiva, adveio, em confronto à outrora deplorável situação, o período assistencialista. Aqui, o portador de deficiência passou a ser tratado como um “coitadinho”, sendo dispensado um tratamento hipócrita e efêmero na sua natureza. A superficialidade dos mecanismos assistenciais financiados pelos governantes disfarçava o funesto sentimento de “pena”. E essa mórbida “compaixão” encontrava fronteira na zona perceptiva do aproveitamento racional do potencial daquele deficiente.

Surgia, então, um movimento artístico, cultural e científico nos séculos XV e XVI. A Itália torna-se o berço do Renascimento (ou Renascença). O homem busca, agora, a razão como fórmula única explicativa de sua existência, tentando exprimir seus sentimentos à medida da permissiva racionalidade.

Com isso, em relação ao portador de deficiência, o assistencialismo dá lugar à postura profissionalizante e integrativa.

Contudo, somente com a Revolução Industrial (Século XVIII) é que se aflorou definitivamente a preocupação com o deficiente, em virtude do aumento exorbitante do número de pessoas acidentadas com as máquinas (o novo instrumento de trabalho). Os acidentes de trabalho chegam a patamar intolerável. Necessariamente, desenvolvem-se técnicas reparativas e preventivas. Daí por diante, o meio ambiente de trabalho passa a ser palco de inúmeras descobertas científicas, visando à melhoria das condições de trabalho de seus anônimos protagonistas.

Detemos nossa atenção agora na situação do Brasil. Com o advento da Carta Política de 1988, o País deflagra a ruptura definitiva com a política assistencialista, emplacando uma estrutura moderna e racional de integração e profissionalização do portador de deficiência. Entrementes, é bem verdade que o caráter assistencialista não foi completamente alijado de nosso sistema governamental, permanecendo vestígios de sua envergadura no art. 203, V, da vigente Constituição da República.

Objetivando inserir o deficiente no mercado de trabalho, como agente produtivo co-participante da produção nacional, a Lei Maior garante ao trabalhador portador de deficiência expressa *proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão* (CF, art. 7, XXXI). Dá-se o primeiro passo à concreção de muitos sonhos, outrora frustrados, que pairavam sobre um passado nebuloso e eivado de perversa política preconceituosa.

Assim como diversos outros países, o Brasil, com os novos conceitos e princípios insculpidos na sua *Lex Legum*, traduz silente pedido de perdão aos, até então, desamparados e marginalizados portadores de deficiência. Mas, é preciso avançar!

Com o advento da Lei Federal nº 7.853, de 24.10.89, a Nação demonstra que, de fato, pretende regulamentar o trabalho do deficiente e, para tanto, cria a *Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE*, instituindo, ainda, diversos direitos e garantias. O artigo 1º deixa claro essa pretensão: "Art. 1º. Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei."

Em 18 de maio de 1991, o Brasil ratifica a Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (Decreto Legislativo nº 51/89 - Congresso Nacional), que trata sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes. Tal Convenção foi aprovada na 69ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1983).

Com o comentado instrumento normativo, o País inaugura a Política Nacional de Reabilitação Profissional e Emprego para Trabalhadores Portadores de Deficiência, visando, entre outros aspectos, garantir a manutenção do deficiente no emprego.

Mas, como é cediço, de nada adianta a formulação de planos e metas se não lhes aplica emergente e eficaz efeito pragmático. O portador de deficiência, portanto, considerando todo o passado de latência governamental, e, agora, amparado pelo que estabelecia o art. 2º, III, "d", da Lei nº 7.853/89, passou a aguardar ansiosamente a implementação de normas garantidoras de reserva de vagas no mercado de trabalho.

Na seara pública, a Lei Federal nº 8.112, de 11.12.1990, através de seu art. 5º, § 2º, já vaticinava a respeito da reserva de vagas destinadas a candidatos portadores de deficiência, conferindo-lhes o percentual máximo de 20%. Notadamente, as atribuições do cargo postulado deverão ser compatíveis com a deficiência de que são portadoras.

Já no campo da iniciativa privada, a Lei Federal nº 8.213, de 24.07.1991, em seu art. 93, dispõe sobre a *obrigatoriedade* de as empresas preencherem seus cargos com beneficiários reabilitados e pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção: empresas com até 200 empregados (2%), 201 a 500 empregados (3%), 501 a 1.000 empregados (4%) e 1.001 em diante (5%).

Para tanto, o órgão da Previdência Social assumiu a responsabilidade de financiar os meios adequados à habilitação e reabilitação profissional e social, em caráter obrigatório aos segurados e, na medida do possível, a seus dependentes (arts. 89 e 90 da citada lei).

O portador de deficiência passará por um processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social, através da Unidade de Referência de Reabilitação Profissional, o qual se incumbirá de emitir certificado individual, indicando as atividades que poderão ser desempenhadas pelo segurado (art. 92).

Vale salientar, ainda, a condição imposta no caso de dispensa de trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, a teor do que dispõe o parágrafo primeiro do art. 93: "A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de

*contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante”.*

Flagrante, portanto, a ação governamental tendo como meta o ingresso do portador de deficiência no mercado de trabalho.

Decorridos dez anos da publicação da Lei nº 7.853/89, adveio o Decreto nº 3.298, de 20.12.99, que regulamentou a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidando ainda normas conceituais, de proteção, organização, assistência, além de dispor sobre aspectos institucionais e formas de incentivo ao acesso de portadores de deficiência à educação e ao trabalho. O referido instrumento normativo, constituído de sólido e complexo conteúdo material, adota como princípios: 1) desenvolvimento de ação conjunta entre Estado e sociedade; 2) mecanismos e instrumentos legais e operacionais atinentes ao pleno exercício de direitos; e 3) respeito.

No que tange à reserva de mercado ao portador de deficiência, o citado Decreto, em seu art. 36, repete fielmente os mesmos termos insculpidos no art. 93 da Lei nº 8.213/91. A inserção do deficiente no mercado de trabalho passa a ser finalidade precípua (art. 34), adotando-se, quando possível, procedimentos e apoios especiais para sua concretização.

Um grande avanço legislativo verificado está no fato de que terão direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional, para se capacitar a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente, as pessoas portadoras de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, o que demonstra a preocupação do Estado com todos os portadores de deficiência, independentemente de sua situação perante o INSS.

Mas, como saber se as empresas estão, de fato, cumprindo o que determinam os arts. 93 da Lei nº 8.213/91 e 36 do Decreto nº 3.298/99, que tratam da reserva de vagas destinadas a portadores de deficiência ? O art. 36, parágrafo 5º, do multicitado Decreto, prevê que compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas.

Nesse aspecto, oportuno ressaltar que o Ministério Público do Trabalho, por intermédio de sua Procuradoria Regional do Trabalho da 13ª Região (Paraíba), instaurou, no ano de 1999, 53 (cinquenta e três) procedimentos, visando ao cumprimento, por diversas empresas, do que dispõe o art. 93 da Lei nº 8.213/91 (reserva de mercado), tendo-se, na oportunidade, firmado cerca de 30 (trinta) termos de ajuste de conduta, o que implica dizer que essas empresas assumiram compromisso de adequarem seus quadros de pessoal, de forma a atender o que preceitua o dispositivo legal em comento.

Vale registrar, nesse caso, a ação conjunta entre o Ministério do Trabalho e Emprego (Delegacia Regional do Trabalho e Emprego), o Instituto Nacional de Seguridade Social (Unidade de Referência de Reabilitação Profissional) e o Ministério Público do Trabalho.

Dando-se continuidade à análise evolutiva-legislativa, tem-se que, mais tarde, foi publicado o Decreto nº 3.321, de 30.12.1999, que promulga o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais “Protocolo de São Salvador”.

Um ponto bastante importante é que o Brasil assumiu, na qualidade de Estado-Parte, e em consonância com o que dispõe o art. 3º, IV, da Constituição Federal, a obrigação de não-discriminação, o que implica a garantia do exercício dos direitos enunciados no referido Protocolo, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica ou qualquer outra condição social (artigo 3º).

Já no que concerne ao direito ao trabalho, o nosso País se comprometeu a *adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes* (artigo 6º).

Como medidas necessárias de proteção aos deficientes, o Brasil comprometeu-se ainda a: A) executar programas específicos destinados a proporcionar aos deficientes os recursos e o ambiente necessário para alcançar esse objetivo, inclusive programas de trabalho adequados a suas possibilidades e que deverão ser livremente aceitos por eles ou, quando for o caso, por seus representantes legais; B) proporcionar formação especial aos familiares dos deficientes, a fim de ajudá-los a resolver os problemas de convivência e a convertê-los em elementos atuantes do desenvolvimento físico, mental e emocional dos deficientes; C) incluir, de maneira prioritária, em seus planos de desenvolvimento urbano a consideração de soluções para os requisitos específicos decorrentes das necessidades desse grupo; e D) promover a formação de organizações sociais nas quais os deficientes possam desenvolver uma vida plena (artigo 18).

Como visto, com a ratificação do referido “Protocolo de São Salvador”, o País assume nova postura. Antes, cuidava-se tão-somente da assistência, profissionalização e integração do deficiente, o que já consistiu enorme avanço, ante à outrora decepcionante e discriminatória política assistencialista. De agora em diante, com a introdução de tal instrumento convencional em nosso ordenamento jurídico, a Nação brasileira passa a observar o deficiente como membro integrante de uma família, de uma coletividade de amigos e de trabalho. Enfim, alguém que possui padrões sociais e, portanto, carece dos mesmos anseios da vida societária que as pessoas não-portadoras de deficiência.

Outrossim, mais do que o lastimável sentimento de “pena”, o deficiente precisa ser reconhecido como pessoa integrante da sociedade, co-participante da produção nacional e agente de consumo.

O portador de deficiência tem sido, portanto, fator de grande preocupação mundial. Se voltarmos a examinar os intrigantes números divulgados pelos organismos internacionais, no início desse trabalho, fácil será deduzir o motivo desse “grito” de alerta internacional.

De fato, conforme se pode depreender dos textos normativos acima, já avançamos bastante. Todavia, é preciso avançarmos também na conscientização individual acerca de toda a problemática atinente ao portador de deficiência, com o intuito de construirmos uma sociedade que respeita as limitações que cada um possui (deficientes ou não) e que é capaz de conviver com as diferenças existentes.

Já em relação à comunidade empresarial, é necessário convencer-se de que a abertura do mercado de trabalho para o deficiente profissionalizante implica a sua integração à produção e ao consumo, evitando-se a sua marginalização.

Em notas conclusivas, faço minhas as palavras da Dr<sup>a</sup> Teresa Costa d'Amaral (Superintendente do Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência), em matéria publicada no Jornal 'O Globo', de 03.09.1999, pág. 7, sob o tema: "Deficientes e o direito ao trabalho", deixando assim consignado que: "*O direito ao trabalho, discutido sem as conotações ideológicas e políticas tradicionais, deve ser encarado como um problema essencialmente de cidadania. Ele nos leva a perceber claramente que a questão social está diretamente ligada à compreensão do relacionamento entre diferença e igualdade, chave da construção da democracia*".

## **A EXCEÇÃO DE PRÉ-EXECUTIVIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO**

**Rodrigo Nóbrega Farias (\*)**

No processo cognitivo ou de conhecimento, o estado atua verificando a efetiva situação jurídica entre as partes, examinando a lide para formular a norma jurídica que deve reger o caso, enquanto no processo de execução busca-se a efetivação de uma situação jurídica já devidamente apurada. Como bem deferencia o mestre José Frederico Marques<sup>58</sup>, o processo de conhecimento é o processo de sentença, enquanto o processo executivo é processo de execução.

Na execução, não há discussão sobre o mérito do litígio, o devedor já é citado para cumprir a obrigação, no prazo e modo estabelecido, como bem estatui a Consolidação das leis do trabalho em seu art. 880, caput.

A sua função primordial é por em prática a situação jurídica prevista no título executivo, em virtude da certeza do direito do credor. Não há, efetivamente, uma decisão de mérito na execução.

<sup>58</sup> MARQUES, José Frederico: *Manual de direito processual civil*. Campinas. Ed Bookseller, 1997, pp. 197.